

**EL TIEMPO DE «SOLAPE» PARA LOS TRABAJADORES
(EN TURNOS ROTATORIOS) REPERCUTE EN
SUS REPRESENTANTES SINDICALES**

**Núm.
5/2006**

JESÚS GONZÁLEZ VELASCO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Magistrado*

PAZ VIVES USANO

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Centro Universitario Luis Vives. CEU*

(Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2005, rec. núm. 207/2004) *

Representantes sindicales. Crédito de horas. Turno rotatorio con «solape». Los representantes adscritos al servicio de turnos rotatorios, en los cuales es en donde se produce el solape, tienen derecho a que se les compute el tiempo de «solape», diez minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo, con su consiguiente reflejo en las carteleras horarias correspondientes.

1. EL SUPUESTO DEL «SOLAPE» COMO PARTE DEL CRÉDITO DE HORAS DISFRUTABLE POR LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Dice la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 10 de noviembre de 2005 que en los turnos rotatorios en los que deba implantarse el solape, que es tiempo efectivo de trabajo consistente en la prolongación en diez minutos de la jornada diaria y destinados a la transmisión de los oportunos «partes» de cambio de turno, los representantes sindicales de los trabajadores, adscritos al servicio de turnos rotatorios, en los cuales se produce el solape, en ocasión del uso de las horas sindicales, está exento de la prestación de servicios efectivos, puesto que tiene la consideración de «tiempo efectivo de trabajo». Adviértase al respecto que, como ya queda indicado, se trata de representantes adscritos al servicio de turnos rotatorios, en los cuales es en donde se produce el solape. Por ello tienen derecho a que se les compute el tiempo de «solape» en los turnos rotatorios, diez minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo, con su consiguiente reflejo en las carteleras horarias correspondientes.

* Véase el texto íntegro de esta Sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación, Jurisprudencia)*. CEF. Núm. 274, enero 2006.

Si se tiene en cuenta el contenido del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), en la que se expresa que los delegados sindicales tienen derecho a las mismas garantías que las legales que disfrutaban los miembros de los comités de empresa y de los órganos de representación en las Administraciones Públicas, y que en el artículo 68.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) se concreta que una de esas garantías de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa es el crédito de horas, que va desde las 15 a las 40 horas mensuales, en función del número de trabajadores del centro de trabajo de que se trate, entonces se ve que el derecho al crédito de horas lo tiene todo delegado sindical *ex* LOLS, como expresión de la tendencia homogeneizadora de la legislación laboral entre los beneficios de que disfrutaban los representantes unitarios y los sindicales.

Ese crédito de horas se aplica al horario laboral, de manera que se ha de disfrutar tan sólo en el tiempo de desarrollo del tiempo de trabajo de cada trabajador, con las excepciones de los representantes de los trabajadores que deban atender a los de otros turnos u horarios, si es que, por existir diversidad de horarios, ellos trabajan en uno de los turnos de mañana, tarde o noche.

Es evidente, como pone de relieve la STS de 10 de noviembre de 2005, que los fundamentos de esa homogeneización se encuentran en la naturaleza de la institución representativa y se expresa no sólo en el Derecho Laboral Español, sino también en el Derecho Constitucional y en el Derecho Internacional que representa, en este caso, la Organización Internacional del Trabajo.

En el caso referido en esta sentencia se trata de un supuesto de adscripción del representante al sistema de turno rotatorio, que le lleva a tener que recibir o dar cuenta de lo ocurrido en el turno al que sigue otro, si bien el representante no presta efectivamente el servicio durante el citado turno, por su actividad como delegado sindical.

Si el tiempo de «solape» se considera tiempo efectivo de trabajo, no se puede reclamar del representante sindical que recupere un tiempo que no hizo por estar en el desempeño de sus tareas representativas durante ese tiempo.

2. EL CRÉDITO DE HORAS ESTÁ TOPADO, DE MANERA QUE EL SIGNIFICADO DE LA SENTENCIA, MÁS QUE AFECTAR A TODO REPRESENTANTE, SE DIRIGE A LOS LIBERADOS

El representante unitario o sindical ya se ha dicho que tiene un número de horas de crédito que va desde las 15 a las 40 mensuales, según sea el número de trabajadores del centro de trabajo.

Siendo ello así, si todo trabajador tiene el deber de «solapar» unos minutos la actividad con el compañero entrante, y a la vez este tiempo de «solape» es tiempo de trabajo, resultará, o bien que la jornada semanal o mensual concluye antes de que se cumplan las 40 horas semanales de trabajo

propiamente dicho, o sea el no solapado, o bien que al cabo de cada semana o mes, se hagan más minutos u horas de trabajo que el máximo dispuesto en el convenio colectivo con el tope legal del artículo 34.1 de la LET.

De lo que se dice en la sentencia parece darse a entender que cada trabajador hace la jornada semanal o mensual ordinaria, más el tiempo de «solape», sin perjuicio de la rendición de cuentas y efectos al cabo del año. De ello resultará que cada semana el trabajador común habrá efectuado 40 horas más 50 minutos, o sea, casi cuatro horas más de trabajo al mes.

Si ello se aplica al representante habrá que concluir que su crédito de horas habrá durado el mismo tiempo de 15 a 40 horas mensuales que si no hubiera existido «solapamiento», pues dicho crédito no es porcentual a la jornada, sino que se expresa del modo dicho, si bien, aplicado al tiempo efectivo de trabajo, se habrá disfrutado de una parte proporcionalmente más pequeña de la jornada semanal o mensual, que la que hubiera representado de cumplirse rigurosamente la convencional o la legal.

¿Dónde está el mayor significado de la doctrina de la STS de 10 de noviembre de 2005? Pues debe estimarse que **en los liberados**. Es decir en los trabajadores que han **recibido el crédito de horas de otros compañeros de trabajo representantes de los trabajadores, acumulando sus créditos, hasta completar la duración completa de la jornada laboral** [art. 68 c) 2 LET].

Estos trabajadores «liberados» van a realizar más trabajo semanal o mensual del inicialmente previsto y de todo él se liberan, en cuanto a la ejecución real, por lo que al fin de la semana o del mes, acreditarán más horas de trabajo prestado que el normalmente exigible a un trabajador según el convenio colectivo aplicable.

3. SUPUESTOS DE «SOLAPE» QUE SE ENCUENTRAN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La expresión de «solape» se ha utilizado en algún convenio colectivo, precisamente para aludir a la tarea de la dación y recepción de un mismo servicio por dos trabajadores sucesivos. Vamos a exponer dos:

No tendrá la consideración de hora extraordinaria la ampliación de la jornada durante el **tiempo estrictamente necesario, de aquellos trabajadores cuya presencia en el puesto de trabajo pone en marcha o finaliza el trabajo de los demás (solapes)**, siempre que esa ampliación de jornada no rebase los 15 minutos ya que en ese caso pasarían a tener la consideración de extraordinarias. El tiempo de trabajo prolongado por esta causa no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria. **Las horas de solape serán compensadas con tiempo de**

descanso a razón del mismo tiempo de descanso por tiempo de jornada prolongada, a disfrutar en el mes siguiente, y si no fuera posible por necesidades justificadas del servicio, se llegará a un acuerdo para su disfrute en los tres meses siguientes ¹.

Si se tiene en cuenta este Convenio Colectivo, resultará que el delegado sindical, al igual que los demás trabajadores que han efectuado materialmente el «solape», disfrutarán en el mes siguiente de casi cuatro horas de descanso, además de las que se hubieran producido en el propio mes.

De no hacerse eso, se llegará a tener que considerar que la jornada real ha excedido la legal y se deberá compensar del modo propio de las horas extraordinarias (art. 35 LET).

En otro Convenio Colectivo se dice que: se entiende por **toma y deje de servicio el tiempo necesario para la confección y entrega de la documentación precisa, la información de la situación de la circulación, la apertura y cierre de los centros de trabajo y, en general, todas las operaciones previas o de pequeño mantenimiento y entretenimiento que resultan necesarias para poner en marcha las instalaciones, el material motor o el puesto de trabajo del personal afectado.**

Para el personal de conducción el tiempo de deje comenzará después del apartado de material y locomotora e incluirá la comunicación de su estado al jefe inmediato y la entrega de la documentación correspondiente. Los tiempos de deje al finalizar el trabajo **serán de quince (15) minutos en todos los casos.** Los tiempos de toma o de entrada serán los siguientes:

- 1.º Para el **personal de circulación, en el primer turno que se inicie con trenes de mercancías, treinta (30) minutos.**
- 2.º Para el **personal de conducción, en locomotoras sesenta (60) minutos, en automotores diésel cincuenta (50) minutos, en unidades eléctricas treinta y cinco (35) minutos y en relevos al paso quince (15) minutos.**
- 3.º Para el **personal de trenes quince (15) minutos en todos los casos, excepto en trenes de mercancías que tendrán treinta (30) minutos.**
- 4.º Para el personal de **circulación quince (15) minutos de toma, relevos diez (10) minutos de solape y Control de Tráfico Centralizado, Telemando y Puestos de Mando quince (15) minutos en la toma, deje o solape ².**

¹ Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Guipúzcoa de 2004-2007 de 1 de marzo de 2005, artículo 13.

² XVII Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE), de 9 de marzo de 2004, artículo 13.

Estas expresiones convencionales están en completa sintonía con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 sobre ampliaciones de jornada por trabajos de puesta en marcha y cierre de los trabajos de los demás ³.

Se puede citar alguna otra expresión convencional como la del Convenio Colectivo del sector de la Construcción, para Pontevedra de 13 de julio de 2005, en el que se dice que el trabajo de los operarios con **funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario**, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, **a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo** ⁴.

En definitiva se trata de ampliaciones de la jornada laboral ⁵, que necesitan un trato compensatorio para el trabajador que las lleva a cabo.

Si el delegado sindical está encargado de una tarea que reglamentaria o convencionalmente tiene una ampliación, tiene el derecho a ser compensado del mismo modo que lo es el trabajador común que materialmente ejecuta esa adición de tiempo laboral.

4. EL TIEMPO DE ESPERA COMO TIEMPO DE «SOLAPE», QUE TIENE YA SU REGULACIÓN PROPIA Y QUE AFECTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Es tiempo de espera el que invierte un trabajador a la expectativa de iniciar un servicio o pendiente de que venga otro trabajador a suplirle en la actividad.

Existe un supuesto característico, del que se encuentra alguna regulación convencional, como es el de la obligación de no abandonar el propio servicio mientras no llegue el trabajador del siguiente turno, aunque se exceda el tiempo de la propia jornada laboral.

Relevos: en las empresas que tengan establecido el sistema de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. **El tiempo de la espera, que no exceda de dos horas, se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal** ⁶.

³ Artículo 20.

⁴ Artículo 44.

⁵ Otros supuestos similares: horas extraordinarias pactadas en convenio colectivo, el tiempo de guardas y vigilantes no ferroviarios que puede llegar a 12 horas diarias (art. 4.º 1 RD 1561/1995) o el trabajo en el campo, en labores agrícolas, forestales y pecuarias que pueden llegar a ser de 12 horas diarias (art. 5.º 2 RD 1561/1995, de 21 de septiembre).

⁶ Convenio Colectivo estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2003-2005) de 12 de junio de 2003, artículo 71.2.8.

¿Se puede decir que esta disposición es aplicable al trabajador no afectado materialmente por el retraso del compañero, pero que es delegado sindical en el centro de trabajo en el que ha tenido lugar el retraso o los retrasos del o de los compañeros?

Dado que se trata de una regulación general para un supuesto extraordinario o no general, no se puede estimar de aplicación inmediata en beneficio del representante de los trabajadores en la misma unidad empresarial. Ahora bien si el supuesto fáctico considerado fuera algo generalizado, de manera que al final de cada mes todos o casi todos los trabajadores acreditasen cantidades de tiempos por relevos, entonces habría que decir que existía una praxis en la empresa de cuyos efectos favorables no se podía excluir al representante de los trabajadores, de manera que se habría de aplicar a éste la media de lo que resultase de beneficioso para el promedio de los trabajadores que hubiese efectuado actividad de relevo.

Existen otros tiempos de espera propiamente dichos, aunque no son tiempos de «solape». Veamos algunos, en relación con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 ⁷.

Respecto de **los tiempos de espera** en los que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, **se computará por mitad el tiempo de espera en aquellas rutas que realicen su recorrido (ida y vuelta) en un período de 24 horas y/o se utilice un solo tacógrafo. En cualquier caso, el tiempo de espera máximo reconocible en este supuesto será de 3 horas** ⁸. (Art. 44.1).

En otro Convenio Colectivo se dice sobre las **horas de espera que se computarán, de acuerdo con el Convenio, al 50 por 100 de dicho tiempo. Se iniciará el cómputo desde la llegada al destino y hasta la salida de éste al origen, en viaje de ida y vuelta en el día; las horas que cabe descontar del tiempo de espera (por comida o cena), lo serán cuando dicho tiempo de espera coincida con los horarios comprendidos entre las 12 y las 14 horas y las 21 y las 22 horas, sin que proceda, en consecuencia, el descuento si el tiempo de espera no coincide con esos horarios** ⁹.

⁷ El tiempo de presencia en transportes y en el trabajo en el mar (art. 8.º 1.3 RD 1561/1995) es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares de hasta 20 horas semanales de promedio (art. 8.º 3.1) y se compensará con descanso retribuido o con un salario no inferior al de las horas ordinarias (art. 8.º 3.2). Igualmente el tiempo de espera en el transporte aéreo (art. 14.3.3).

⁸ I Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.», de 18 de diciembre de 2002, para 2003-2004, (art. 44.1). *Vid.* también I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 1999, en el que se dice: respecto de los **tiempos de espera** en los que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, **se computará por mitad el tiempo de espera en aquellas rutas que realicen su recorrido (ida y vuelta) en un período de veinticuatro horas y/o se utilice un solo tacógrafo. En cualquier caso, el tiempo de espera máximo reconocible en este supuesto será de tres horas** (art. 33.1.3.2).

⁹ Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de «Transporte de Viajeros por Carretera» de la Comunidad Foral de Navarra de 30 de julio de 2004, artículo 3.º 4. Otros supuestos pueden verse en Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana para el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2003 y el 31 de agosto de 2010, de 4

Es **tiempo de presencia** aquel **período de jornada** en el que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se encuentre a disposición de la empresa, tanto en los locales como en el vehículo.

Tendrán la consideración de tiempo de presencia, en relación con lo dispuesto en el artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, **las guardias, retenes, expectativas, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se encuentre a disposición de la empresa.**

El tiempo de presencia **no excederá de 13 horas semanales.**

Las horas de presencia no se computarán a efectos de horas extraordinarias, sin perjuicio de que **su remuneración sea de igual cuantía que las horas ordinarias. Podrán, sin embargo, computarse a efectos de jornada cuando se realicen menos horas de trabajo efectivo que las legalmente autorizadas, en cuyo caso podrán ser computadas a efectos de completar la jornada.**

Es **tiempo de espera** aquel en que el trabajador **no esté sujeto a la vigilancia del vehículo en las localidades que no sean principio y fin de trayecto.**

La primera hora de cada jornada se computará por su totalidad y el resto al 50 por 100, y se abonarán como tiempo de presencia.

Se considerará que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo cuando pueda disponer libremente de su tiempo, por no hallarse a disposición de la empresa.

de diciembre de 2003: **El tiempo que transcurra desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abonará a los trabajadores que realicen la carga con el 65 por 100 del salario correspondiente a dicho tiempo** (art. 28).

Convenio Colectivo de Transportes por Carretera, de 19 de junio de 2002: **Tiempo de espera. Es aquel en que el trabajador queda libre de sus obligaciones con la empresa en cualquier lugar donde se encuentre. Dicho tiempo no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de jornada. El precio de la hora de espera se fija en tabla anexa, abonándose la totalidad de las realizadas** [art. 10 c)].

Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, de 13 de mayo de 1999: **Tiempo de espera. Es aquel en que el trabajador queda libre de sus obligaciones con la Empresa, en cualquier lugar donde se encuentre. Dicho tiempo no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de jornada. El precio de la hora de espera se fija en la cuantía de 627 pesetas, cada hora de espera, abonándose la totalidad de las realizadas** [art. 10 c)].

Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, de 10 de noviembre de 1997: **El tiempo que transcurra desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abonará a los trabajadores que realicen la carga con el 65 por 100 del salario correspondiente a dicho tiempo** (art. 28).

Las esperas en localidades de principio y fin de trayecto fuera de la residencia del trabajador, o del lugar de su toma habitual del servicio, no computarán, a efectos de jornada, ni como trabajo efectivo ni como tiempo de presencia. Por dicho tiempo, exceptuando el de comida, cena y pernocta, se abonará una dieta de espera de 1,82 (uno con ochenta y dos euros) por hora ¹⁰.

Se debe decir aquí también que si la generalidad de los trabajadores de la categoría del representante de los trabajadores tiene este tiempo de espera o este tiempo de presencia, su repercusión favorable también revertirá sobre el representante en la cantidad media general.

La consecuencia que se quiere obtener es que la citada STS de 10 de noviembre de 2005 dice algo más de lo que expresa, esto es, que **los efectos favorables de los «solapes» para los representantes de los trabajadores representan una expresión de la repercusión a favor de éstos de cuantas medidas de ampliación real o material de la jornada se produzcan por causas similares para la generalidad de los trabajadores de su categoría y centro de trabajo.**

¹⁰ Convenio Colectivo del sector de Transporte de Viajeros en Autobús por Carretera de Coruña de 25 de mayo de 2005 (art. 15).